

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP SINISME ORGANISASI
DIMODERASI HARAPAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Psikologi**



Disusun oleh :

**DEWO AGUNG NUGROHO NARO S
NIM : 201610440211025**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Juni 2018**

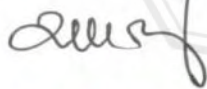
**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP SINISME ORGANISASI
DIMODERASI HARAPAN**

**DEWO AGUNG NUGROHO NARO S
201610440211025**

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Kamis/ 7 Juni 2018**

Pembimbing Utama



Dr. Tulus Winarsunu

Pembimbing Pendamping



Dr. Nida Hasanati

Direktur
Program Pascasarjana



Akmalia Ram, Ph.D

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Dr. Diah Karmiyati

TESIS

DEWO AGUNG NUGROHO NARO S
201610440211025

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Kamis/ 7 Juni 2018
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua / Penguji : Dr. Tulus Winarsunu

Sekretaris / Penguji : Dr. Nida Hasanati

Penguji : Dr. Latipun

Penguji : Dr. Diah Karmiyati

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **DEWO AGUNG NUGROHO NARO S**

NIM : **201610440211025**

Program Studi : **Magister Psikologi**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. **TESIS** dengan judul : **PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP SINISME ORGANISASI DIMODERASI HARAPAN** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 4 September 2018

Yang menyatakan,




DEWO AGUNG NUGROHO N.S

KATA PENGANTAR

Segala rasa syukur yang tiada terhingga penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, berkat, dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan lancar dan tanpa hambatan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selama pengerjaan tesis ini, penulis mendapatkan banyak bantuan baik berupa saran, bimbingan, motivasi, maupun kritik yang sangat membangun menjadi pedoman hingga tesis ini terselesaikan. Maka dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Dr. Fauzan, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Akhsanul In'am, Ph.d selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Diah Karmiyati selaku kaprodi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Tulus Winarsunu selaku Dosen Pembimbing utama yang sangat banyak membantu dalam penulisan tesis, terimakasih waktu, pikiran, motivasi yang sangat berpengaruh pada penulis hingga dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Nida Hasanati selaku Dosen Pembimbing pendamping yang sangat banyak membantu dalam penulisan Tesis, terimakasih atas waktu, pikiran, motivasi yang sangat berpengaruh pada penulis hingga dapat menyelesaikan Tesis ini.
6. Kedua Orangtua, Bapak Nyoman dan Ibu Triswati yang selalu sabar dan setia memberikan waktu, motivasi, dan bimbingannya hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh karyawan dan dosen-dosen yang penulis temui di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang khususnya program studi magister Psikologi, karena telah menjadi motivasi dan penyemangat untuk penulis segera lulus kemudian terimakasih karena telah membimbing dan banyak membantu dalam proses perkuliahan
8. Rekan-rekan seperjuangan program magister psikologi sains kelas B angkatan 2016 Universitas Muhammadiyah Malang, Ikhwan, Imam, Jidan, Eka, Gesit, Edo, Ratih, Nia dan Iqbal terimakasih telah membantu dalam banyak hal serta berproses untuk mencapai kesuksesan masing-masing.

9. Tita yang setia menemani kala suka dan duka, menjadi teman penghibur ketika penulis mulai suntuk menyelesaikan Tesis, motivasi dan semangat tiada henti untuk lulus dan kesabaran dalam membantu penulis. Terimakasih untuk selalu ada dan membuat penulis merasa berarti.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan dalam penyusunan Tesis ini. Maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan penulis sebagai acuan kedepannya. Penulis juga mengharapkan penyusunan Tesis ini dapat berguna dan bermanfaat menambah wawasan bagi pembaca dan semua pihak.

Malang, 30 Mei 2018



Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi

LATAR BELAKANG	1
----------------------	---

TINJAUAN PUSTAKA

Sinisme Organisasi	4
Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Sinisme Organisasi	6
Moderasi Harapan pada Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Sinisme Organisasi	7

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian	9
Subjek Penelitian	9
Instrument Penelitian	9
Prosedur Penelitian	10
Teknik Analisis Data	11

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Variabel	11
Uji Hipotesis	
Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Sinisme Organisasi	11
Moderasi Harapan Pada Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Sinisme Organisasi ...	12
Pembahasan	14

KESIMPULAN

Kesimpulan & Implikasi.....18

DAFTAR PUSTAKA18

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Nilai Rata-rata, Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel	11
Tabel 2 Hasil Uji Moderasi	12



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian	9
Gambar 2 Grafik moderasi harapan pada pengaruh keadilan distributif terhadap Sinisme organisasi	13
Gambar 3 Grafik moderasi harapan pada pengaruh keadilan prosedural terhadap Sinisme organisasi	13
Gambar 4 Grafik moderasi harapan pada pengaruh keadilan interaksional terhadap Sinisme organisasi	14



PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP SINISME ORGANISASI DIMODERASI HARAPAN

Dewo Agung Nugroho Naro S
Magister Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
Dewo.agung111092@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap sinisme organisasi yang dimoderasi oleh harapan. Desain penelitian menggunakan penelitian eksplanatory korelasional. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan Sekolah Polisi Negara Mojokerto yang berjumlah 126 subjek yang diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh. Alat ukur yang digunakan yaitu *organizational cynicism scale*, *organizational justice scale* dan *hope scale*. Teknik analisis data adalah *moderated regression analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara keadilan distributif dan interaksional terhadap sinisme organisasi, sedangkan harapan memoderasi pengaruh keadilan distributif terhadap sinisme organisasi. Harapan memoderasi pengaruh keadilan prosedural terhadap sinisme organisasi. Selanjutnya harapan juga memoderasi pengaruh keadilan interaksional terhadap sinisme organisasi.

Kata Kunci : Sinisme Organisasi, Keadilan Organisasi, Harapan

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL CYNICISM; HOPE AS MODERATOR

Dewo Agung Nugroho Naro S
Master of Psychology, University Muhammadiyah Malang
Dewo.agung111092@gmail.com

Abstract

This research aims to know the influence of organizational justice against organizational cynicism moderated by hope . Research design used eksplanatory correlation research. The subject in this study are employees of the State police school Mojokerto of 126 subject taken using census sampling technique. Measuring instrument which is used i.e. organizational cynicism, organizational justice scale and hope scale. Technique of data analysis is moderated regression analysis (MRA). The results showed that there was a significant negative influence among distributive and interactional justice against organizational cynicism, while influence distributive justice against organizational cynicism was moderated by hope. Hope was moderating on influence of procedural justice against organizational cynicism. Then, hope was also moderate the influence of interactional justice against organizational cynicism.

Keywords : Organizational Cynicism, Organizational Justice, Hope

LATAR BELAKANG

Sinisme organisasi menjadi objek kajian yang menarik pada lingkungan kerja. Sinisme dapat diartikan sebagai bentuk sikap negatif terhadap organisasi yang disebabkan oleh sedikitnya kepercayaan pada organisasi, emosi negatif terhadap organisasi dan kecenderungan untuk berperilaku meremehkan dan terlampau kritis terhadap organisasi (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998). Sinisme berdampak negatif pada sikap kerja dan hasil kerja seperti performance kerja, semakin tinggi tingkat sinisme maka performa kerja akan semakin menurun (Chiaburu, Peng, Oh, Banks, & Lomeli, 2013). Selain itu, karyawan dengan tingkat sinisme tinggi maka tingkat kepuasan kerjanya semakin rendah. Sinisme organisasi juga menjadi penyebab karyawan berkomitmen pada organisasi (Nafei¹ & Kaifi², 2013). Semakin tinggi tingkat sinisme karyawan maka akan semakin rendah komitmen pada organisasinya begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya sinisme berpengaruh negatif pada *trust* (kepercayaan) terhadap organisasi. Karyawan yang sinis terhadap organisasinya maka tingkat kepercayaan pada organisasi semakin rendah. (Abraham, 2000; Chiaburu, Peng, Oh, Banks, & Lomeli, 2013; Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998; Nafei & Kaifi, 2013). Selain hilangnya kepercayaan terhadap organisasi, sinisme juga berdampak negatif pada sikap kerja lain. Karyawan yang memiliki sikap sinis terhadap organisasinya cenderung mudah untuk keluar dari pekerjaan (*turnover*) (Chiaburu et al., 2013).

Sinisme pada organisasi menjadi penyebab perilaku negatif dalam tempat kerja seperti *counter work behavior* dan keengganan melaporkan pelanggaran yang dilakukan karyawan (Lasisiolukayode, 2014; Nair & Kamalanabhan, 2010). Karyawan yang sinis terhadap organisasi maka perilaku yang ditampilkan akan menjadi negatif. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Mathur, Nathani, dan Dubey (2013) menunjukkan bahwa sinisme organisasi secara negatif berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, dimana semakin tinggi tingkat sinismenya maka semakin rendah OCBnya. Dampak lain terkait dengan emosi karyawan yaitu karyawan yang sinis pada organisasi cenderung mengalami kelelahan emosi (Schraeder, Jordan, Self, & Hoover, 2016).

Sejumlah penelitian telah menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi sinisme organisasi. Faktor-faktor tersebut dibagi menjadi dua kelompok

yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan penyebab yang berasal dari dalam misalnya kebosanan kerja (Simha & Elloy, 2014), stress kerja (Koçoğlu, 2014) dan *psychological capital* (Avey, Luthans, & Youssef, 2010). Tekanan kerja yang terlampau tinggi juga dapat menyebabkan karyawan bersikap sinis pada organisasi (Nair & Kamalanabhan, 2010). Faktor eksternal dibagi menjadi dua yaitu kepemimpinan dan organisasi. Kepemimpinan terkait pengaruh kepemimpinan transformasional (Kranabetter & Niessen, 2016) dan selera humor pemimpin (Gkorezis, Petridou, & Xanthiakos, 2014). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi *burnout* yang salah satu faktornya adalah sinisme (Skakon, Nielsen, Borg, & Guzman, 2010). Tingkat regulasi diri pemimpin memiliki pengaruh terhadap sinisme, pemimpin yang memiliki regulasi diri yang baik berpengaruh terhadap tingkat sinisme karyawan dalam organisasinya (Kranabetter & Niessen, 2016). Humor positif yang diterapkan oleh pemimpin dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi. Karyawan memandang humor itu penting atau tidak tergantung pada bagaimana kualitas dari hubungan secara interpersonal yang diterapkan oleh pemimpin, kemudian berpengaruh pada sikap sinisme karyawan (Gkorezis et al., 2014).

Faktor eksternal pada aspek organisasi antara lain persepsi politik dan keadilan organisasi. Semakin tinggi tingkat persepsi terhadap politik yang terjadi di dalam organisasi maka semakin tinggi pula tingkat sinisme pada organisasi tersebut (James & Shaw, 2016). Anggapan bahwa terjadi aktivitas politik dalam suatu organisasi menjadi pengaruh apakah karyawan sinis atau tidak. Pelanggaran kontrak psikologis yang dibuat oleh manajemen mempengaruhi sinisme pada organisasi (James & Shaw, 2016). Ketidakadilan dalam organisasi menyebabkan sinisme pada pekerjaan dan organisasi. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa ada hubungan negatif antara keadilan organisasi dengan sinisme terhadap organisasi (Bernerth, Armenakis, Feild, & Walker, 2007; Tayfur, Karapinar, & Camgoz, 2013; Trinkner, Tyler, & Goff, 2016; Turgut, 2017).

Ketidakadilan yang diterima karyawan dari organisasi berpengaruh negatif terhadap reaksi karyawan pada organisasi (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001). Reaksi negatif dipengaruhi oleh proses evaluasi kognitif terhadap apa yang akan diperoleh dari organisasi bagi individu (Colquitt et al., 2001). Reaksi negatif yang

berlebihan merupakan salah satu aspek dari sinisme terhadap organisasi (Bernerth et al., 2007). Hasil penelitian menyebutkan bahwa penerimaan keadilan secara distributif dan interaksional berpengaruh negatif terhadap sinisme organisasi namun tidak dengan keadilan prosedural (Bernerth et al., 2007).

Dalam perspektif positif psikologi terdapat konsep *positive organizational behavior* (POB). POB berkaitan erat dengan *psychological capital* (PsyCap). PsyCap merupakan gabungan beberapa dimensi yang menjadi awal dari POB (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Dalam psikologi capital terdapat empat dimensi, yaitu *optimism*, *resiliency*, efikasi diri dan harapan. Harapan adalah ekspektasi positif terhadap masa depan yang tertuju pada tujuan (*goal*) dan cara pencapaiannya (*attainment*) (Snyder et al., 1991). Harapan termasuk dalam bagian kognitif yang berfokus pada bagaimana menentukan tujuan dan cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Karyawan memiliki ekspektasi positif terhadap organisasi. Tingkat harapan yang tinggi dapat menumbuhkan emosi positif berdasarkan pengalaman yang dirasakan sebelumnya (Jay, Clifton, & Kevin, 2011). Tingkat keadilan merupakan pengalaman positif atau negatif yang dapat menentukan sikap individu terhadap organisasi. Keadilan yang dirasakan menentukan sinisme organisasi tergantung pada bagaimana individu memiliki harapan dalam mencapai tujuan. Tingkat harapan yang tinggi membuat karyawan cenderung untuk menurunkan sikap negatif seperti sinisme organisasi. Merujuk pada informasi tersebut, variabel harapan diduga menjadi variabel moderator antara keadilan dengan sinisme organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya ditemukan bahwa penyebab dari sinisme organisasi telah banyak dipelajari (Chiaburu, Peng, Oh, Banks, & Lomeli, 2013; Schraeder, Jordan, Self, & Hoover, 2016; Abraham, 2000), namun masih sedikit perhatian tentang bagaimana efek keadilan organisasi dan masih sedikit yang menjelaskan sinisme organisasi berdasarkan pendekatan psikologi positif. Dalam psikologi positif, variabel harapan berperan sangat penting dalam pembentukan perilaku (Luthans et al., 2007). Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel harapan menjadi prediktor penting pada keterikatan kerja karyawan (Wang, Liu, Zou, Hao, & Wu, 2017). Hasil studi lain menemukan harapan menjadi prediktor penting pada kepuasan kerja, *work happiness* dan komitmen kerja dibandingkan variabel lain (*resilience* dan *optimism*) (Youssef & Luthans, 2007).

Peneliti berasumsi bahwa pengaruh keadilan organisasi pada sinisme organisasi dimoderasi oleh harapan. Harapan yang tinggi membuat karyawan mampu untuk berfokus pada tujuannya dan menghasilkan sikap yang positif pada organisasinya. Hal tersebut sejalan dengan temuan sebelumnya (Chiaburu et al., 2013; Nafei¹ & Kaifi², 2013) bahwa penerimaan keadilan, penghargaan dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dapat mengurangi sinisme karyawan pada saat meningkatnya aspek psikologi karyawan seperti harapan.

Dapat disimpulkan, tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah harapan memoderasi pengaruh keadilan organisasi terhadap sinisme organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Sinisme organisasi

Sinisme dapat diartikan sebagai sikap negatif yang terkait dengan kepercayaan negatif dalam memandang suatu hal. Dean et al., (1998)) mendefinisikan sinisme organisasi sebagai sikap terhadap karyawan atau organisasi yang terdiri dari tiga aspek yaitu kepercayaan bahwa organisasi sedikit memiliki integritas, emosi negatif pada organisasinya dan kecenderungan untuk meremehkan serta terlalu kritis terhadap organisasi.

Sinisme adalah suatu sikap yang terdiri dari tiga aspek yaitu kepercayaan (*beliefs*), emosi (*affect*) dan perilaku (*behavior*). Pertama, kepercayaan bahwa organisasinya mengalami sedikit integritas. Sinis yang dimaksud bahwa karyawan kehilangan kepercayaan pada organisasi dan mempercayai kondisi organisasi yang sedikit akan keadilan, kebaikan dan *sincerity*. Kedua, sinisme yaitu bukan hanya sedikitnya penilaian negatif pada organisasinya namun termasuk reaksi emosional yang kuat (Dean et al., 1998). Karyawan yang sinis terhadap organisasinya akan melibatkan emosi dari apa yang mereka percayai. Ketiga, kecenderungan perilaku yang negatif juga terkadang meremehkan. Bentuk perilaku yang paling terlihat jelas yaitu ekspresi kritis yang berlebih pada organisasi.

Terdapat teori yang dapat menjelaskan sinisme organisasi. Berdasarkan pandangan teori atribusi dari motivasi sosial, Weiner (1985) menyatakan bahwa individu mencari penyebab dari suatu situasi kemudian mengevaluasinya. Berdasar evaluasi tersebut, kemudian memberikan penilaian terhadap situasi dan

mengembangkan perkiraan-perkiraan tentang apa yang akan terjadi dikemudian hari. Penilaian terhadap penyebab dari situasi berdasar pada dua dimensi yang saling berkaitan yaitu *locus* dan *controllability*. *Locus* berarti individu membuat penilaian dari penyebab situasi berdasar faktor internal dan eksternal. Misalkan, karyawan memandang pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasar dari dalam atau luar organisasi. Apabila penilaian dari internal, karyawan menilai pemutusan hubungan kerja diakibatkan perusahaan ingin meningkatkan keuntungan sedangkan apabila faktor luar adanya pemutusan kerja diakibatkan kondisi ekonomi dari luar perusahaan yang sedang menurun.

Controllability berarti individu merasa situasi tertentu dibawah kendali dari organisasi atau tidak. Misalkan, karyawan menilai tentang PHK. Beberapa karyawan menilai PHK dilakukan karena perusahaan telah menghitung dampak dari keputusan tersebut (dibawah kendali organisasi), sedangkan ada yang menilai bahwa perusahaan melakukan PHK dikarenakan tidak ada pilihan lain yang harus diambil (tidak dibawah kendali perusahaan).

Perbedaan dalam mencari penyebab dari PHK membuat penilaian yang berbeda dari masing-masing karyawan. Dengan situasi yang sama karyawan memandang organisasi secara positif atau negatif. Penilaian yang berdasar *locus* dan *controllability* menjadi dasar dari emosi positif (seperti simpati) atau emosi negatif (seperti marah). Menurut Weiner (1985) emosi yang timbul menyebabkan perilaku prososial atau antisosial terhadap individu (atau organisasi).

Berdasarkan Weiner (1985), kejadian negatif membuat karyawan mengatribusi berdasarkan persepsi mereka tentang hal tersebut. Proses atribusi menghasilkan penilaian tentang tanggung jawab terhadap suatu hal, yang menuntun karyawan pada emosi dan ekspektasi. Karyawan yang mengalami kejadian negatif cenderung untuk mencari penyebab kejadian kemudian memberi penilaian bahwa organisasi yang bertanggung jawab terhadap kejadian tersebut dan dapat berdampak karyawan menyalahkan organisasi. Bentuk penyalahan terhadap organisasi menjadi awal karyawan menentukan sikap sinisme.

Penilaian terhadap organisasi dapat diwujudkan dalam bentuk keadilan. Keadilan yang terjadi dalam organisasi apakah menjadi kejadian positif atau negatif tergantung bagaimana karyawan memberi label pada kejadian tersebut. Proses

pemberian label juga terjadi pada dalam diri individu apabila karyawan memiliki harapan. Harapan merupakan salah satu bentuk hasil dari penilaian positif terhadap suatu kejadian, sedangkan sinisme adalah efek dari penilaian tersebut. Dapat disimpulkan bahwa proses terjadi sinisme organisasi berawal dari bagaimana karyawan mencari informasi tentang kejadian negatif yang dialami kemudian menentukan penilaian terhadap tanggung jawab yang menjadi dasar dalam bersikap sinis pada organisasi.

Pengaruh Keadilan organisasi terhadap Sinisme organisasi

Keadilan organisasi dapat diartikan sebagai persepsi karyawan tentang keadilan yang dirasakan dalam organisasi (Greenberg & Cropanzano, 2002). Keadilan organisasi terbagi menjadi tiga tipe yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keadilan distributif yaitu persepsi karyawan tentang keadilan terhadap imbalan yang diterima dari masing-masing individu (Greenberg & Cropanzano, 2002). Keadilan yang dirasakan oleh karyawan akan memunculkan emosi yang berbeda. Karyawan yang mendapatkan imbalan yang tidak adil dan sesuai dengan yang diharapkan akan berpengaruh pada tingkat kelelahan emosinya (Cole, Bernerth, Walter, & Holt, 2010). Selain hal itu, karyawan yang mengalami kelelahan emosi cenderung akan mempengaruhi reaksi emosi negatif yang ditandai dengan aspek sikap sinis terhadap organisasinya (Chiaburu et al., 2013).

Hipotesis 1 : Keadilan distributif secara negatif berpengaruh terhadap sinisme organisasi

Keadilan prosedural yaitu persepsi individu tentang keadilan terhadap proses yang digunakan untuk menentukan keputusan terkait imbalan yang diterima (Greenberg & Cropanzano, 2002). Leventhal (1980) menyebutkan bahwa sebuah prosedur dapat dikatakan adil apabila telah memenuhi enam unsur, yaitu prosedur tersebut harus konsisten, bebas dari bias, akurat, mudah diperbaiki, mewakili kepentingan semua pihak dan menjunjung tinggi standar etika yang berlaku. Karyawan yang mendapat pengalaman ketidakadilan prosedural akan lebih cenderung memunculkan kelelahan emosi dan mengembangkan sikap sinis terhadap pekerjaannya (Tayfur et al., 2013). Selain itu ketidakadilan prosedur ikut mempengaruhi salah satu aspek dari sinisme organisasi yaitu tentang kepercayaan terkait kurangnya integritas dari organisasi.

Hipotesis 2 : Keadilan prosedural secara negatif berpengaruh terhadap sinisme organisasi

Keadilan interaksional mengacu pada keadilan yang diterima berupa penghargaan dan rasa hormat. Greenberg & Cropanzano (2002) juga menyebutkan bahwa jika keadilan prosedural adalah tentang bagaimana sebuah keputusan dibuat sedangkan keadilan interaksional tentang berlakunya sisi sosial dari prosedur tersebut. Kebutuhan akan penghargaan dari orang lain merupakan kebutuhan dasar manusia. Karyawan yang diperlakukan adil secara sosial, bukan hanya sekedar imbalan yang sesuai namun sama-sama dihargai dan diakui sama seperti karyawan lain. Perjanjian psikologis yang tidak sesuai termasuk bentuk pengakuan oleh atasan merupakan sisi emosional dari seseorang yang akan membentuk sinisme kepada manajemen maupun top managernya (Abraham, 2000).

Hipotesis 3 : Keadilan interaksional secara negatif berpengaruh terhadap sinisme organisasi

Harapan sebagai moderator pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Sinisme Organisasi

Harapan merupakan bagian dari psikologi positif. Dalam psikologi positif Luthans, Youssef, & Avolio (2007) membagi empat konsep dimensi yang dapat mengembangkan manusia agar lebih positif. Empat dimensi tersebut yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan *resilience*. Efikasi diri didefinisikan tentang kemampuan dalam meyakinkan diri untuk mencapai kesuksesan. Keyakinan atau kepercayaan diri karyawan dalam mencapai kesuksesan atau dalam hal ini mencapai tujuan organisasi. Optimisme adalah paham keyakinan atas segala sesuatu dari segi yang baik dan menyenangkan dan sikap selalu mempunyai harapan baik di segala hal. *Resilience* merupakan kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan dan selalu positif akan tantangan yang diberikan.

Pada penelitian ini difokuskan pada satu dimensi yaitu harapan. Harapan dapat didefinisikan sebagai ekspektasi positif yang tertuju pada tujuan (*goals*) dan cara mencapainya (*pathways*) (Snyder et al., 1991). Harapan lebih mengacu pada energi yang dikerahkan untuk mencapai tujuan dan dengan cara apa mencapai tujuan tersebut.

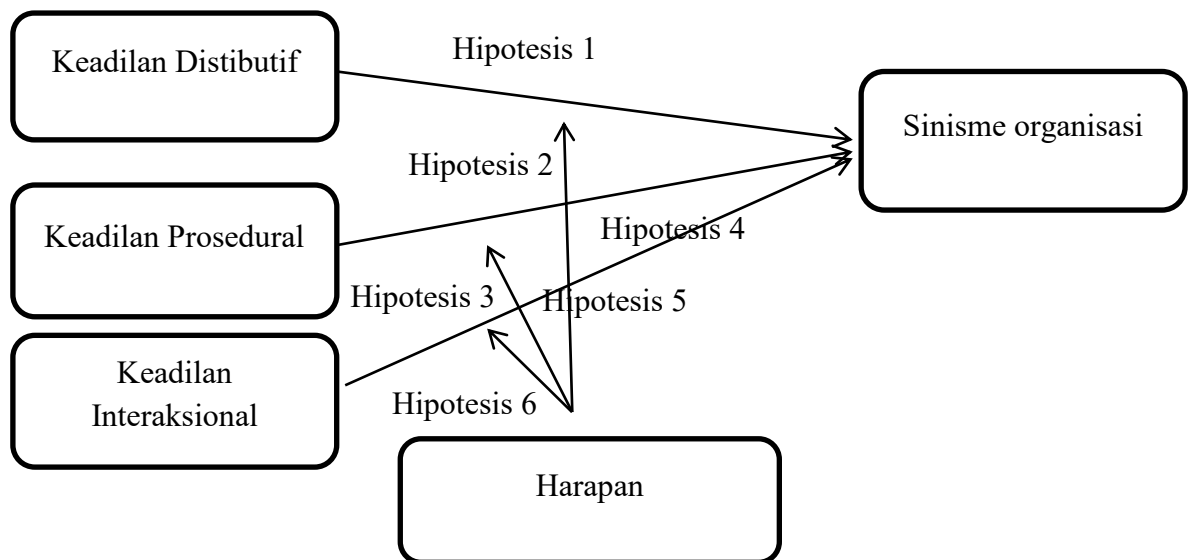
Karyawan dengan tingkat harapan yang tinggi akan mengetahui arah tujuannya dan fokus pada tujuan tersebut kemudian apabila gagal, mereka akan mencari alternatif jalan lain untuk menuju tujuannya (Luthans et al., 2007). Snyder et al (1991) menyatakan bahwa harapan adalah proses kognitif, dimana hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor diluar individu. Faktor diluar individu adalah organisasi, organisasi memainkan peran penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki harapan tinggi akan mempengaruhi emosi positifnya (Jay et al., 2011).

Pengalaman kerja yang negatif seperti ketidakadilan organisasi akan mempengaruhi sikap negatif seperti sinisme. Seseorang yang tidak mendapatkan keadilan baik secara distributif, prosedur maupun interaksional menimbulkan dampak pada emosi negatif yang membuat aspek kognitif negatif dan berujung pada hasil organisasi yang buruk (Turgut, 2017). Saat pengalaman positif berupa keadilan yang berdasar keterlibatan dalam organisasi meningkat maka sinisme organisasi menurun yang diperkuat oleh tingkat harapan seseorang (Abraham, 2000; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Chiaburu et al., 2013; Turgut, 2017). Dengan kata lain, harapan memoderasi pengaruh setiap dimensi keadilan organisasi akan mempengaruhi secara negatif sinisme organisasi.

Hipotesis 4 : Harapan memoderasi secara negatif pengaruh keadilan distributif terhadap sinisme organisasi, artinya pengaruh negatif keadilan distributif terhadap sinisme organisasi semakin kuat pada individu yang memiliki harapan tinggi.

Hipotesis 5 : Harapan memoderasi secara negatif pengaruh keadilan prosedural terhadap sinisme organisasi, artinya pengaruh negatif keadilan prosedural terhadap sinisme organisasi semakin kuat pada individu yang memiliki harapan tinggi.

Hipotesis 6 : Harapan memoderasi secara negatif pengaruh keadilan interaksional terhadap sinisme organisasi, artinya pengaruh negatif keadilan interaksional terhadap sinisme organisasi semakin kuat pada individu yang memiliki harapan tinggi.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *eksplanatory* korelasional. Pendekatan *eksplanatory* korelasional bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih dalam satu waktu (Creswell, 2012). Desain *explanatory* korelasional ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel harapan memoderasi pengaruh keadilan organisasi terhadap sinisme organisasi.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian seluruh karyawan Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto berjumlah 150 subjek. Dari 150 kuesioner yang disebarkan, kembali 126 kuesioner. Terdiri atas 105 laki-laki (83%) dan 21 Perempuan (15%), rentang usia subjek berkisar 19-58 Tahun, tingkat pendidikan S1 berjumlah 73; S2 berjumlah 10; SMA berjumlah 30 orang dan lama bekerja 2-40 Tahun. Penentuan sampel penelitian menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2011).

Instrument Penelitian

Sinisme organisasi diukur menggunakan skala *organizational cynicism scale* yang dikembangkan oleh Brandes (1997) yang terdiri dari 14 aitem. Skala sinisme organisasi memiliki reliabilitas 0,712 dengan 5 aitem valid. Contoh aitemnya adalah “Ketika

perusahaan mengatakan akan melakukan sesuatu, saya akan heran jika itu benar-benar akan terjadi” “Ketika saya berpikir tentang perusahaan, saya merasa sangat sensitive. Seluruh aspek diisi menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban “sangat setuju” “setuju” “ragu” “ tidak setuju” “sangat tidak setuju”.

Keadilan organisasi diukur menggunakan skala *justice scale* yang dikembangkan Niehoff & Moorman (1993). Keadilan organisasi dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Indikator-indikator keadilan distributif yaitu jadwal kerja, tingkat gaji, beban kerja dan terdiri dari 5 aitem valid dengan nilai reliabilitas 0,814. Contoh aitemnya adalah “*Jadwal kerja saya cukupimbang*”. Indikator-indikator keadilan prosedural merujuk pada *fair formal procedure* yang terdiri dari 4 aitem valid dengan nilai reliabilitas 0,751. Salah satu aitemnya adalah “*Penyelia saya memastikan bahwa semua kebutuhan karyawan akan mendapat perhatian sebelum mengambil keputusan*”. Keadilan interaksional merujuk pada keadilan dari perlakuan atau *treatment* yang diterima karyawan dalam kaitannya secara prosedural dengan 7 aitem valid dan nilai reliabilitas 0,846. Contoh aitemnya adalah “*Ketika mengambil keputusan yang berkenaan dengan pekerjaan saya, penyelia memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat*”. Seluruh aspek diisi menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban “sangat setuju” “setuju” “ragu” “ tidak setuju” “sangat tidak setuju”.

Variabel harapan diukur menggunakan skala *hope scale* yang dikembangkan oleh (Snyder et al., 1991) dengan jumlah aitem 10. Nilai reliabilitas 0,827 dengan 7 aitem valid. Contoh aitemnya adalah “*saya penuh semangat mengejar tujuan-tujuan saya*”. Seluruh aspek diisi menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban “sangat setuju” “setuju” “ragu” “ tidak setuju” “sangat tidak setuju”.

Prosedur Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian, ditentukan lokasi penelitian kemudian membuat surat ijin kepada institusi yang bersangkutan. Setelah mendapat ijin, kemudian melaksanakan penelitian kepada karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan dari polisi maupun pegawai negeri sipil dalam kesatuan Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto. Penelitian dilakukan pada hari kamis tanggal 29 Maret 2018 pukul 06.30 pagi setelah dilakukan

apel rutin. Pengambilan data dilakukan dalam waktu 60 menit. Sebelum melakukan pengisian data, dilakukan penjelasan tentang pengisian jawaban sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh subjek. Kemudian subjek mengisi sesuai dengan apa yang diinstruksikan. Setelah selesai dilakukan pengumpulan lembar pernyataan yang telah diisi. Dari 150 kuesioner didapatkan 126 kuesioner yang kembali. Setelah mendapat data dilakukan pengujian validitas aitem, dari aitem yang valid dilakukan uji reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) (Hayes, 2013). Teknik analisa ini bertujuan untuk menguji moderasi dari variabel harapan pada pengaruh keadilan organisasi terhadap sinisme organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Variabel

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan nilai means, standar deviasi dan korelasi antar masing-masing variabel. Pada tabel 1 ditemukan variabel keadilan distributif ($M=3,983; SD=0,651$), keadilan prosedural ($M=3,884; SD=0,743$), keadilan interaksional ($M=3,880; SD=0,674$). Sinisme organisasi ($M=2,611; SD=0,846$) dan harapan ($M=4,002; SD=0,636$).

Tabel 1
Nilai Rata-rata, Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel (N=126)

No	Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5
1	Keadilan Distributif	3,983	.651	1				
2	Keadilan Prosedural	3,884	.743	.554*	1			
3	Keadilan Interaksional	3,880	.674	.508*	.642*	1		
4	Sinisme Organisasi	2,611	.846	-.258*	-.065	-.318*	1	
5	Harapan	4,002	.636	.591*	.645*	.670*	-.313*	1

* $p < 0,05$

Uji Hipotesis

Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Sinisme Organisasi

Hasil regresi pada tabel 2 menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh secara negatif keadilan distributif ($b=-0,258$; $p=0,040$) dan keadilan interaksional terhadap sinisme

organisasi ($b=-0,318$; $p=0,000$) dengan nilai $p<0,05$ (H1 dan H3 diterima). Artinya semakin tinggi tingkat keadilan distributif dan interaksional maka semakin rendah tingkat sinisme organisasinya. Tidak ada pengaruh antara keadilan prosedural terhadap sinisme organisasi ($b=-0,065$; $p=0,471$) dengan nilai $p>0,05$ (H2 ditolak).

Tabel 2. Hasil Uji Moderasi

	R^2	β
Keadilan Distributif	.670	-.258*
Keadilan Prosedural	.004	-.065 ^{ns}
Keadilan Interaksional	.101	-.318**

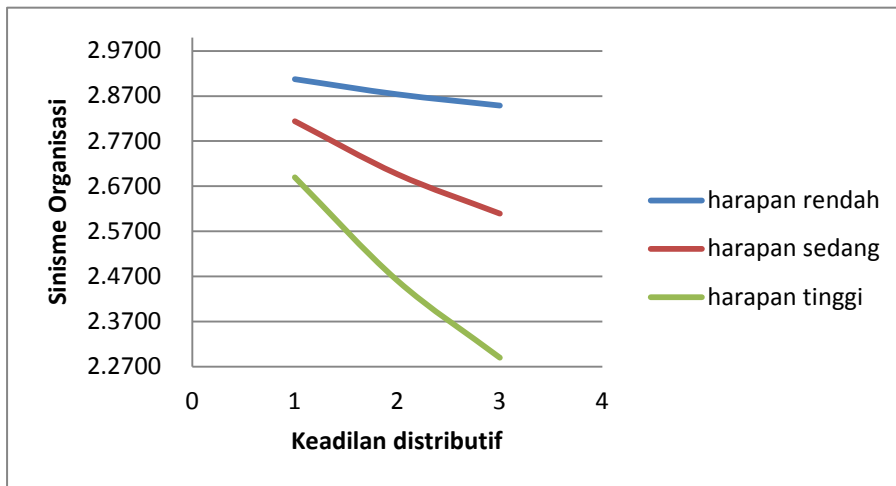
Uji Moderasi

Keadilan Distributif*Harapan	.406	-.364*
Keadilan Prosedural*Harapan	.440	-.255*
Keadilan Interaksional*Harapan	.473	-.407**

* $p<0,05$; ** $p<0,001$; ns= *not significance*

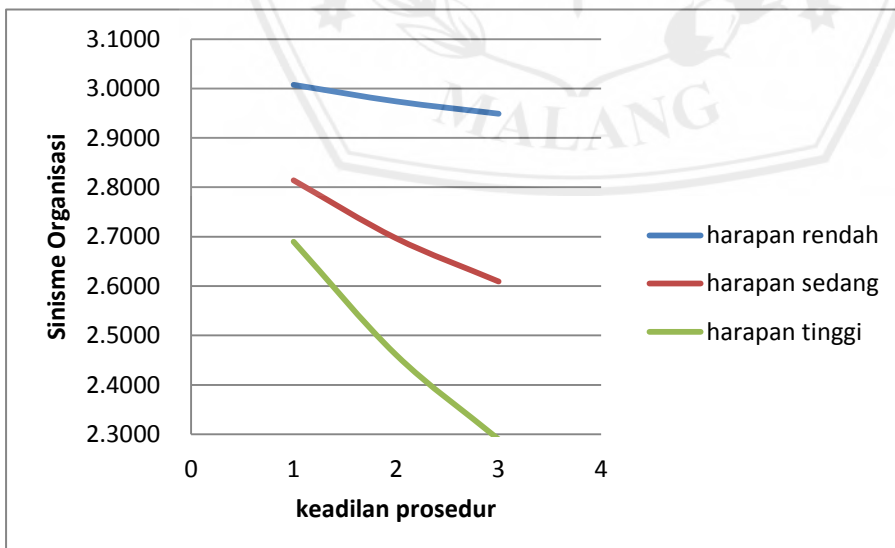
Moderasi Harapan Pada Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Sinisme Organisasi

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa harapan memoderasi secara negatif dan signifikan pada pengaruh keadilan distributif terhadap sinisme organisasi ($b=-0,364$; $p<0,05$) (H4 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh negatif keadilan distributif terhadap sinisme organisasi semakin kuat pada individu yang memiliki harapan tinggi. Lebih lanjut pada gambar 2 tampak sinisme organisasi yang dipengaruhi keadilan distributif semakin rendah pada individu yang memiliki harapan tinggi apabila dibandingkan individu dengan tingkat harapan rendah.

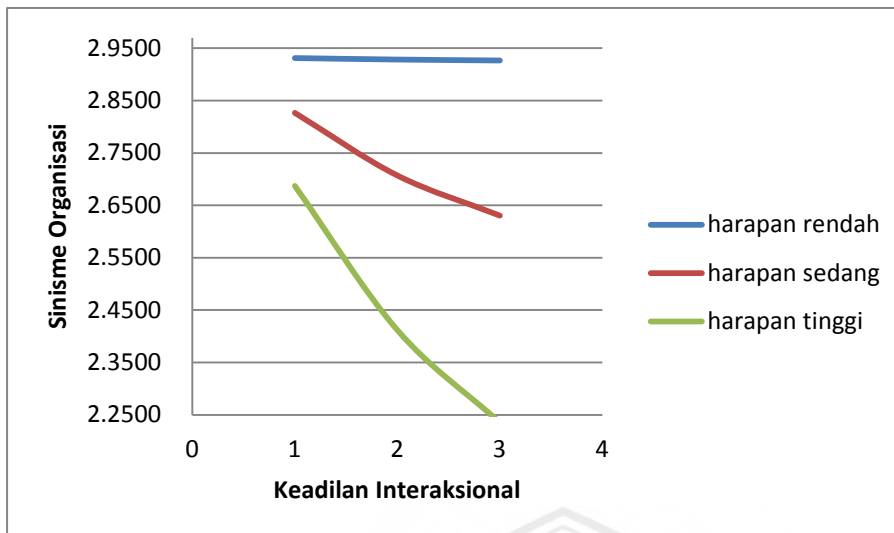


Gambar 2. Grafik moderasi harapan pada pengaruh keadilan distributif terhadap sinisme organisasi

Selanjutnya, Pada tabel 2 menunjukkan bahwa harapan memoderasi secara negatif dan signifikan pada pengaruh keadilan prosedural terhadap sinisme organisasi ($b = -0,255$; $p < 0,05$) (H_5 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh negatif keadilan prosedural terhadap sinisme organisasi semakin kuat pada individu yang memiliki harapan tinggi. Pada gambar 3 tampak sinisme organisasi yang dipengaruhi keadilan prosedural semakin rendah pada individu yang memiliki harapan tinggi apabila dibandingkan individu dengan tingkat harapan rendah.



Gambar 3. Grafik moderasi harapan pada pengaruh keadilan prosedural terhadap sinisme organisasi



Gambar 4. Grafik moderasi harapan pada pengaruh keadilan interaksional terhadap sinisme organisasi

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa harapan memoderasi secara negatif dan signifikan pada pengaruh keadilan interaksional terhadap sinisme organisasi ($b = -407$; $p < 0,05$) (H_6 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh negatif keadilan interaksional terhadap sinisme organisasi semakin kuat pada individu yang memiliki harapan tinggi. Pada gambar 4 tampak sinisme organisasi yang dipengaruhi oleh keadilan interaksional semakin rendah pada individu yang memiliki harapan tinggi apabila dibandingkan individu dengan tingkat harapan rendah. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat harapan karyawan dapat memperkuat pengaruh negatif keadilan distributif, prosedural dan interaksional terhadap sinisme organisasi.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap sinisme yang artinya hipotesis 1 dan hipotesis 2 diterima. Namun keadilan prosedural tidak signifikan berpengaruh terhadap sinisme maka hipotesis 3 ditolak. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Bernerth et al. (2007). Pada penelitian yang dilakukan Bernerth et al., (2007) ditemukan bahwa dari tiga keadilan organisasi hanya distributif dan interaksional yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Ozturk,

Eryesil, & Beduk (2016), keadilan distributif dan keadilan interaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi, sedangkan keadilan prosedural tidak terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan keadilan distributif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi. Keadilan distributif merupakan keadilan yang dirasakan tentang bagaimana imbalan sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan pada suatu organisasi. Pada teori pertukaran sosial, efek keadilan distributif lebih dihargai oleh karyawan apabila keadilan yang dirasakan lebih banyak menguntungkan daripada merugikan. Pengalaman akan seimbangannya kontribusi karyawan dengan hasil yang didapatkan mempengaruhi persepsi karyawan pada organisasi (Greenberg & Colquitt, 2005)

Pada meta analisis dikemukakan bahwa rendahnya keadilan berpengaruh pada *trust*. Oleh karena keadilan yang dirasakan karyawan meningkatkan *trust* maka dapat mengurangi sinisme karyawan pada organisasi. Selain itu rendahnya keadilan distributif berpengaruh pada reaksi negatif karyawan pada organisasi yang dapat menyebabkan sinis, sikap negatif pada organisasi (Chiaburu et al., 2013; Colquitt et al., 2001). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi keadilan distributif yang diterima karyawan maka semakin rendah sikap sinis pada organisasinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak signifikan menjadi prediktor pada sinisme organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan budaya organisasi, dalam hal ini organisasi subjek adalah organisasi kepolisian dengan satu titik sentral kepemimpinan. Satu titik sentral kepemimpinan yang membuat semua peraturan dalam organisasi. Peraturan, *job description* dan peran anggota organisasi semua ditentukan oleh satu titik. Budaya tersebut dinamakan *role culture*, dimana organisasi berfokus pada prosedur yang sudah ditetapkan lebih penting dan kekuatan dari budaya ini terletak pada posisi masing-masing karyawan bukan pada siapa orangnya (Armstrong, 2006). Dengan kata lain, karyawan yang mengisi peran atau memiliki *job description* tertentu harus melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan prosedur yang ada. Hal tersebut menyebabkan anggota organisasi yang telah terbiasa dengan *role culture* cenderung untuk mengabaikan keadilan prosedural.

Hasil penelitian menunjukkan keadilan interaksional berpengaruh terhadap sinisme organisasi. Keadilan interaksional merupakan keadilan yang dirasakan terkait

penghargaan dan rasa hormat. Penerimaan rasa hormat dan penghargaan pada setiap karyawan menentukan apakah sebuah organisasi dikatakan adil. Keadilan interaksional melibatkan emosi pada masing-masing individu. Keadilan interaksional lebih cenderung pada aspek sosioemosional seseorang (Greenberg & Cropanzano, 2002). Aspek sosial pada keadilan interaksional yang membuat karyawan dapat menentukan sikap dan perilaku pada organisasi. Semakin tinggi penerimaan penghargaan dan rasa hormat maka semakin tinggi OCB karyawan (Colquitt et al., 2001). Kemudian semakin tinggi tingkat keadilan interaksional maka sikap negatif seperti sinis pada organisasi akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa harapan memoderasi pada pengaruh keadilan distributif, prosedural dan interaksional terhadap sinisme organisasi. Semakin tinggi tingkat harapan seseorang maka semakin tinggi pengaruh keadilan distributif, prosedural dan interaksional terhadap sinisme. Dengan kata lain karyawan yang menerima keadilan secara distributif, prosedural dan interaksional dapat mengurangi sikap sinis pada organisasinya ketika karyawan mampu mencari cara untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat sinisme organisasi dipengaruhi oleh keadilan organisasi. Berdasarkan teori atribusi, kejadian negatif membuat karyawan mengatribusi berdasarkan persepsi mereka tentang hal tersebut (Weiner, 1985). Proses atribusi menghasilkan penilaian tentang tanggung jawab terhadap suatu hal, yang menuntun karyawan pada emosi dan ekspektasi. Karyawan yang mengalami kejadian negatif cenderung untuk mencari penyebab kejadian kemudian memberi penilaian bahwa organisasi yang bertanggung jawab terhadap kejadian tersebut dan dapat berdampak karyawan menyalahkan organisasi. Penilaian terhadap organisasi dapat diwujudkan dalam bentuk keadilan. Keadilan yang terjadi dalam organisasi apakah menjadi kejadian positif atau negatif tergantung bagaimana karyawan memberi label pada kejadian tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa harapan menjadi variabel moderator yang berperan pada tingkat penurunan sinisme yang diakibatkan oleh adanya keadilan dalam organisasi. Ditinjau dari teori atribusi, harapan merupakan salah satu bentuk hasil dari penilaian positif terhadap suatu kejadian, sedangkan sinisme adalah efek dari penilaian tersebut. Dapat disimpulkan bahwa proses terjadi sinisme organisasi berawal dari

bagaimana karyawan mencari informasi tentang kejadian negatif yang dialami kemudian menentukan penilaian terhadap tanggung jawab yang menjadi dasar dalam bersikap sinis pada organisasi.

Harapan erat kaitannya dengan performa individu. Hubungan antara harapan dengan performa telah banyak dikaji dalam bidang apapun. Seperti dalam kehidupan sehari-hari individu yang memiliki harapan tinggi cenderung baik dalam pencapaian akademis, sehat secara fisik dan mental, mandiri dan memiliki kehidupan yang positif dan sejahtera (Luthans et al., 2007). Harapan juga berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, kebahagiaan dalam pekerjaan dan komitmen (Youssef & Luthans, 2007). Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat harapan rendah cenderung rendah dalam kinerjanya dan mudah mengalami kelelahan (Jay et al., 2011).

Dalam hasil penelitian menunjukkan harapan termasuk dalam kelompok masa depan dalam perkembangan individu. Bagaimana karyawan dapat menentukan masa depannya, apa yang diinginkan dan bagaimana cara mencapainya. Terdapat dua komponen dalam harapan yaitu energi yang dikerahkan dalam mencapai tujuan dan cara untuk mencapai tujuan. Apabila karyawan memiliki harapan tinggi cenderung sebagai seseorang yang mandiri. Karyawan dengan mudah mencari cara lain untuk mencapai tujuan meskipun atasan tidak mendukung (Luthans et al., 2007). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sahoo, Sia, & Appu (2015) bahwa harapan berpengaruh secara negatif terhadap sikap sinisme terhadap organisasi. Oleh karena itu harapan yang tinggi menentukan karyawan dalam menilai atau memberi label pada setiap kejadian yang dialami. Berdasarkan teori atribusi penilaian terhadap suatu kejadian itu yang berperan dalam pembentukan sikap sinis terhadap organisasi.

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan- keterbatasan antara lain pengambilan data yang dilakukan tidak memilah antara pegawai anggota polri dengan pegawai negeri sipil terlebih dahulu. Tidak adanya pemilahan antara lama kerja, usia yang mungkin bisa mempengaruhi terkait sinisme pada organisasi. Kemudian jumlah subjek yang sedikit dan hanya dalam satu organisasi juga menjadi keterbatasan dalam penelitian ini. Tidak adanya pemilahan dan jumlah subjek yang sedikit dikarenakan subjek yang terbatas sehingga dalam suatu kelompok usia tidak memenuhi syarat minimum sebagai subjek.

Kesimpulan dan Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif dan interaksional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi namun tidak pada keadilan prosedural. Selanjutnya harapan memoderasi pengaruh keadilan organisasi terhadap sinisme organisasi. Artinya bahwa tingkat harapan seseorang memperkuat penurunan sinisme yang diakibatkan oleh keadilan organisasi. Apabila keadilan distributif dan interaksional dapat diterapkan secara efektif pada organisasi, maka sikap sinis karyawan tidak terbentuk, namun tergantung pada sejauh mana tingkat harapan yang terbentuk. Semakin tinggi harapan karyawan pada organisasi maka semakin rendah tingkat sinismenya.

Implikasi pada penelitian ini yaitu penting dalam organisasi dalam memperhatikan pengembangan tingkat harapan anggotanya. Khususnya pada organisasi SPN Mojokerto dalam meningkatkan harapan karyawan dapat dilakukan dengan cara mengadakan diskusi yang bertema tentang bagaimana saling support antara satu dengan yang lain. Mengadakan pelatihan motivasi yang dapat meningkatkan harapan karena suasana organisasi, saling mendukung antara atasan dengan karyawan juga dapat meningkatkan harapan karyawan.

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang sinisme organisasi dapat menambahkan variabel *psychological capital* lainnya seperti optimisme, efikasi diri maupun resiliensi sebagai variabel moderasi. Kemudian terkait dengan subjek penelitian dapat dilakukan tidak hanya pada karyawan namun lintas jabatan mulai dari level manager hingga karyawan biasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2008>
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resources Management Practice* (10 th). Great Britain: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1177/030913258901300105>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2). <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resources Development*, 22(2). <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303–326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: The Nature, Antecedents and Consequences*. Retrieved from <https://remotelib.ui.ac.id:6066/docview/303924443?acountid=17242>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Cole, M. S., Bernerth, J. B., Walter, F., & Holt, D. T. (2010). Organizational justice and individuals' withdrawal: Unlocking the influence of emotional exhaustion. *Journal of Management Studies*, 47(3), 367–390. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00864.x>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.425>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. *Educational Research* (Vol. 4). Boston: Edwards Brothers, Inc. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341–352.
- Gkorezis, P., Petridou, E., & Xanthiakos, P. (2014). Leader positive humor and organizational cynicism: LMX as a mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(4), 305–315. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2012-0086>
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of Organizational Justice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J., & Cropanzano, R. (2002). Advances in organizational justice. *Journal of Management Studies*, 39(8), 1177–1179. <https://doi.org/10.1177/0149206390016002>
- James, M. S. L., & Shaw, J. C. (2016). Cynicism Across Levels in the Organization. *Journal of Managerial Issues*, XXVIII(1), 83–100.

- Jay, R., Clifton, O., & Kevin, C. (2011). Examining the Affective and Temporal Dimensions of the Positive Affect-Work Attitude Relationship: The mediating Role of Hope. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 16(2), 25.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country - Turkey. *Global Business and Management Research*, 6(1), 24–36.
- Kranabetter, C., & Niessen, C. (2016). Managers as Role Models for Health: Moderators of the Relationship of Transformational Leadership With Employee Exhaustion and Cynicism. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 492–502. <https://doi.org/10.1037/ocp0000044>
- Lasisiolukayode, J. (2014). Antecedents of Counter Work Behaviour in Public Sector Organizations: Evidence From Nigeria. *Arabian Journal of Bussines and Management Review*, 3(9), 58–66.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? K.J. Gergen, M.S. Greenberg, & R.H. Willis (EDs), *Social Exchange: Advances in Theory Research*, 27–55.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive*. stanford university press.
- Mathur, G., Nathani, N., & Dubey, S. (2013). Perceived Organizational Politics, Organizational Justice, Cynicism and OCB: A Demographic Study of Academicians, 2(4), 61–74.
- Nafei¹, W. A., & Kaifi², B. A. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 2222–2839.
- Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). Performance pressure and peer reporting of infractions: A moderated mediation model. *Journal of Indian Business Research*, 2(4), 216–229. <https://doi.org/10.1108/17554191011084148>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/256591>
- Ozturk, M., Eryesil, K., & Beduk, A. (2016). The Effect of Organizational Justice on Organizational Cynicism and Turnover Intention: A Research on the Banking Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i12/2517>
- Sahoo, B., Sia, S. K., & Appu, A. V. (2015). Psychological Capital and Work Attitudes: a conceptual analysis. *Journal of Organization & Human Behaviour*, 4(2&3).

- Schraeder, M., Jordan, M. H., Self, D. R., & Hoover, D. J. (2016). Unlearning cynicism. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 532–547. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2013-0674>
- Simha, A., & Elloy, D. F. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2013-0422>
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work and Stress*, 24(2), 107–139. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kombinasi (mixed method)*. Cetakan kedua. Alfabeta: Bandung.
- Tayfur, O., Karapinar, P. B., & Camgoz, S. M. (2013). The Mediating Effects of Emotional Exhaustion Cynicism and Learned Helplessness on Organizational Justice-TurnoverIntentionsLinkage,20(3),193221.<https://doi.org/10.1037/a0033938>
- Trinkner, R., Tyler, T. R., & Goff, P. A. (2016). Justice from within: The relations between a procedurally just organizational climate and police organizational efficiency, endorsement of democratic policing, and officer well-being. *Psychology, Public Policy, and Law*, 22(2), 158–172. <https://doi.org/10.1037/law0000085>
- Turgut, A. (2017). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Cynicism: The Mediating Role of Psychological Capital and ... Journal of Behavior at Work Mediating Role of Psychological Capital and Employee Voice Örgütsel Adalet ile Örgütsel Sinizm. *Journal Of Behavior at Work*, 1(1).
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *BioMed Research International*, 2017. <https://doi.org/10.1155/2017/5284628>
- Weiner, B. (1985). An Attribution Theory of Achievement , Motivation , and Emotion An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*, 92(February), 548–573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

INDEKS

Efikasi Diri 7

Harapan 2,3,5,7,8,9,10,11,12,,13,14,15,16,17

Keadilan organisasi 2,3,5,7,8,9,10,14,17

Keadilan Distributif 5,6,8,9,10,11,12,14, 15,17

Keadilan Prosedural 2,5,8,9, 10,11, 12,13,14, 15,17

Keadilan Interaksional 5,6,8,9,10,11,13,14,15

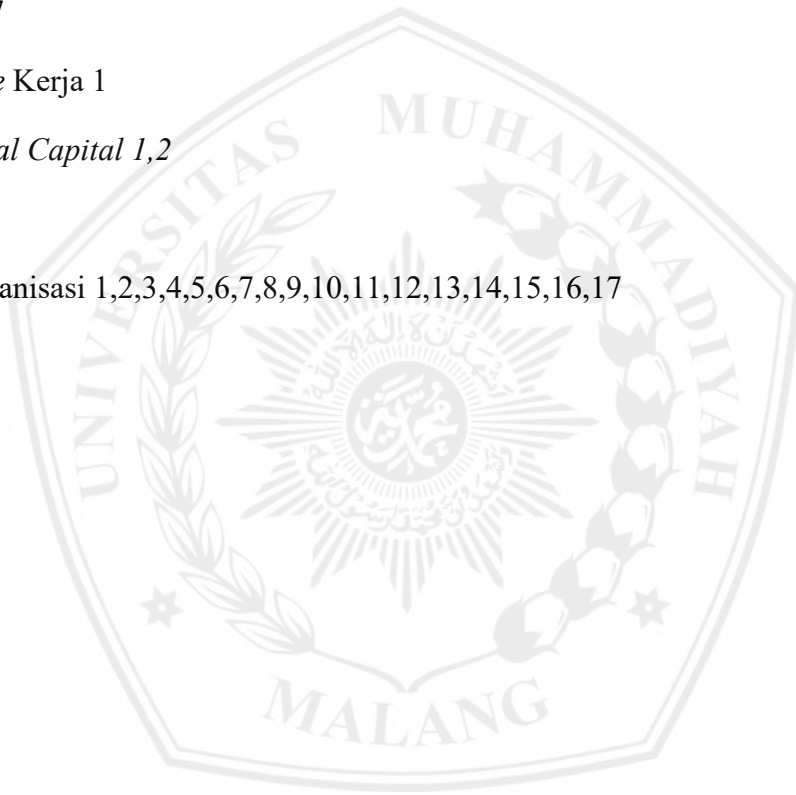
Optimisme 7

Performance Kerja 1

Psychological Capital 1,2

Resiliency 7

Sinisme Organisasi 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17



LAMPIRAN



1. DESKRIPSI VARIABEL

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disjus	126	1.0	5.0	3.983	.6514
projus	126	1.25	5.00	3.8849	.74340
injus	126	1.571	5.000	3.88095	.674370
harapan	126	1.571	5.000	4.00227	.636312
Sinisme	126	1.0	4.6	2.611	.8460
Valid N (listwise)	126				

2. KORELASI ANTAR VARIABEL

Correlations

		Disjus	projus	injus	harapan	Sinisme
Disjus	Pearson Correlation	1	.554**	.508**	.591**	-.258**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004
	N	126	126	126	126	126
projus	Pearson Correlation	.554**	1	.642**	.645**	-.065
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.471
	N	126	126	126	126	126
injus	Pearson Correlation	.508**	.642**	1	.670**	-.318**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	126	126	126	126	126
harapan	Pearson Correlation	.591**	.645**	.670**	1	-.313**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	126	126	126	126	126
Sinisme	Pearson Correlation	-.258**	-.065	-.318**	-.313**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.471	.000	.000	
	N	126	126	126	126	126

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disjus	projus	injus	harapan	Sinisme
N		126	126	126	126	126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.983	3.8849	3.88095	4.00227	2.611
	Std. Deviation	.6514	.74340	.674370	.636312	.8460
	Absolute	.257	.196	.141	.143	.100
Most Extreme Differences	Positive	.196	.129	.105	.103	.100
	Negative	-.257	-.196	-.141	-.143	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		2.882	2.205	1.588	1.604	1.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.012	.157

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. UJI RELIABILITAS

Skala Keadilan Distributif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.814	.822	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.151	.7050	126
X2	3.968	.9028	126
X3	4.127	.7265	126
X4	3.881	.9174	126
X5	3.786	1.0088	126

Skala Keadilan Prosedural

Case Processing Summary

	N	%
Valid	126	38.5
Cases Excluded ^a	201	61.5
Total	327	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.756	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X7	3.730	1.0230	126
X8	4.032	.9460	126
X9	3.992	.9338	126
X11	3.786	1.0246	126

Skala Keadilan Interaksional

Case Processing Summary

	N	%
Valid	126	38.5
Cases Excluded ^a	201	61.5
Total	327	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.848	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X12	4.008	.9338	126
X13	4.048	.8841	126
X15	3.706	1.0125	126
X16	3.833	.9445	126
X17	3.754	.9439	126
X18	3.786	.9766	126
X19	4.032	.8479	126

Skala Harapan

Case Processing Summary

	N	%
Valid	126	38.5
Cases Excluded ^a	201	61.5
Total	327	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.827	.841	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M2	4.270	.8041	126
M4	3.929	.8407	126
M5	4.008	.8625	126
M6	4.183	.8709	126
M7	4.135	.8612	126
M8	4.056	.8882	126
M12	3.437	1.1764	126

Skala Sinisme Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	126	38.5
	Excluded ^a	201	61.5
	Total	327	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.712	.719	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y9	2.683	1.2500	126
Y10	2.714	1.2829	126
Y12	2.825	1.3451	126
Y13	2.683	1.2110	126
Y14	2.151	1.1032	126

5. OUTPUT UJI REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	distributif ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Sinisme

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.258 ^a	.067	.059	.8206	.067	8.846	1	124	.004

a. Predictors: (Constant), distributif

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.946	.455		8.678	.000			
distributif	-.335	.113	-.258	-2.974	.004	-.258	-.258	-.258

a. Dependent Variable: Sinisme

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	prosedural ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Sinisme

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.065 ^a	.004	-.004	.8476	.004	.522	1	124	.471

a. Predictors: (Constant), prosedural

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.375	1	.375	.522	.471 ^b
	Residual	89.090	124	.718		
	Total	89.464	125			

a. Dependent Variable: Sinisme

b. Predictors: (Constant), prosedural

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.897	.403		7.184	.000			
	prosedural	-.074	.102	-.065	-.722	.471	-.065	-.065	-.065

a. Dependent Variable: Sinisme

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	interaksional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Sinisme

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.318 ^a	.101	.094	.8053	.101	13.967	1	124	.000

a. Predictors: (Constant), interaksional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.057	1	9.057	13.967	.000 ^b
	Residual	80.408	124	.648		
	Total	89.464	125			

a. Dependent Variable: Sinisme

b. Predictors: (Constant), interaksional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.160	.421		9.890	.000			
	interaksional	-.399	.107	-.318	-3.737	.000	-.318	-.318	-.318

a. Dependent Variable: Sinisme

6. OUTPUT HAYES

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.00

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

*

Model : 1
Y : Sinisme
X : distribu
W : harapan

Sample
Size: 126

*

OUTCOME VARIABLE:
Sinisme

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,4069	,1656	,6119	8,0699	3,0000	122,0000
,0001						

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	
ULCI						
constant	2,6997	,0759	35,5599	,0000	2,5495	
2,8500						
distribu	-,2197	,1355	-1,6214	,1075	-,4879	
,0485						
harapan	-,4068	,1388	-2,9300	,0040	-,6816	-
,1319						
Int_1	-,3649	,1240	-2,9419	,0039	-,6105	-
,1194						

Product terms key:

Int_1 : distribu x harapan

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	distribu	harapan	Int_1
constant	,0058	-,0008	-,0008	-,0037
distribu	-,0008	,0184	-,0100	,0031
harapan	-,0008	-,0100	,0193	,0033
Int_1	-,0037	,0031	,0033	,0154

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0592	8,6547	1,0000	122,0000	,0039

Focal predict: distribu (X)

Mod var: harapan (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

harapan	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,4308	-,0624	,1361	-,4589	,6471	-,3318	
,2069						
-,0023	-,2188	,1354	-1,6159	,1087	-,4869	
,0493						
,5692	-,4274	,1640	-2,6056	,0103	-,7520	-
,1027						

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

distribu harapan Sinisme .
BEGIN DATA.

-,5185	-,4308	2,9074
,0175	-,4308	2,8739
,4175	-,4308	2,8489
-,5185	-,0023	2,8141
,0175	-,0023	2,6968
,4175	-,0023	2,6093
-,5185	,5692	2,6898
,0175	,5692	2,4608
,4175	,5692	2,2898

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

distribu WITH Sinisme BY harapan .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

harapan distribu

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.

Shorter variable names are recommended.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.00

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

*

Model : 1
Y : Sinisme
X : prosedur
W : harapan

Sample
Size: 126

*

OUTCOME VARIABLE:
Sinisme

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,4405	,1941	,5910	9,7921	3,0000	122,0000
,0000						

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	
ULCI						
constant	2,6885	,0729	36,8821	,0000	2,5442	
2,8328						
prosedur	,2060	,1227	1,6795	,0956	-,0368	
,4489						
harapan	-,7297	,1459	-5,0018	,0000	-1,0185	-
,4409						
Int_1	-,2557	,0825	-3,1004	,0024	-,4189	-
,0924						

Product terms key:

Int_1 : prosedur x harapan

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	prosedur	harapan	Int_1
constant	,0053	-,0005	-,0009	-,0021
prosedur	-,0005	,0150	-,0103	,0016
harapan	-,0009	-,0103	,0213	,0030
Int_1	-,0021	,0016	,0030	,0068

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0635	9,6125	1,0000	122,0000	,0024

 Focal predict: prosedur (X)
 Mod var: harapan (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

harapan	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI					
-,4308	,3162	,1220	2,5907	,0107	,0746
,5578					
-,0023	,2066	,1226	1,6846	,0946	-,0362
,4494					
,5692	,0605	,1383	,4375	,6625	-,2132
,3342					

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  prosedur  harapan  Sinisme  .
BEGIN DATA.
  -,6349    -,4308    2,8021
  ,1151     -,4308    3,0393
  ,8651     -,4308    3,2764
  -,6349    -,0023    2,5590
  ,1151     -,0023    2,7139
  ,8651     -,0023    2,8689
  -,6349    ,5692     2,2348
  ,1151     ,5692     2,2801
  ,8651     ,5692     2,3255
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  prosedur WITH Sinisme BY harapan .
***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
 95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
 harapan prosedur

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.

Shorter variable names are recommended.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.00

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

*

Model : 1
Y : Sinisme
X : interaks
W : harapan

Sample
Size: 126

*

OUTCOME VARIABLE:
Sinisme

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,4730	,2237	,5693	11,7183	3,0000	122,0000
,0000						

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	
ULCI						
constant	2,7272	,0731	37,3160	,0000	2,5825	
2,8719						
interaks	-,1797	,1357	-1,3242	,1879	-,4484	
,0890						
harapan	-,4680	,1533	-3,0522	,0028	-,7715	-
,1644						
Int_1	-,4074	,1007	-4,0466	,0001	-,6067	-
,2081						

Product terms key:

Int_1 : interaks x harapan

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	interaks	harapan	Int_1
constant	,0053	,0005	-,0016	-,0029
interaks	,0005	,0184	-,0138	-,0017
harapan	-,0016	-,0138	,0235	,0056
Int_1	-,0029	-,0017	,0056	,0101

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,1042	16,3753	1,0000	122,0000	,0001

Focal predict: interaksi (X)
Mod var: harapan (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

harapan	Effect	se	t	p	LLCI	
ULCI						
-,4308	-,0042	,1474	-,0285	,9773	-,2960	
,2876						
-,0023	-,1788	,1358	-1,3171	,1903	-,4475	
,0899						
,5692	-,4116	,1408	-2,9238	,0041	-,6903	-
,1329						

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  interaksi harapan Sinisme .
BEGIN DATA.
  -,5495 -,4308 2,9311
  ,1190 -,4308 2,9283
  ,5476 -,4308 2,9265
  -,5495 -,0023 2,8265
  ,1190 -,0023 2,7070
  ,5476 -,0023 2,6304
  -,5495 ,5692 2,6871
  ,1190 ,5692 2,4119
  ,5476 ,5692 2,2355
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  interaksi WITH Sinisme BY harapan .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
harapan interaksi

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.

Shorter variable names are recommended.

----- END MATRIX -----

LAMPIRAN PLAGIASI

Tesis Dewo (Setelah Semhas)

ORIGINALITY
REPORT

0%

SIMILARITY
INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT
PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes
Exclude bibliography

Off
O

Exclude matches

< 3%

SKALA PENELITIAN

Jenis kelamin :
Usia :
Latar belakang pendidikan :
Jabatan :
Status Pekerjaan : Tetap/ tidak tetap (Pilih Salah Satu)

Isilah kuesioner di bawah ini dengan cara memberi tanda silang (X) pada pilihan yang paling sesuai dengan kondisi yang anda rasakan. Tidak ada benar atau salah dalam kuesioner ini. Keterangan:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KODE : OC

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa cemas jika itu menyangkut tentang perusahaan					
2.	Saya mengeluhkan akan hal yang terjadi di perusahaan pada teman-teman di luar pekerjaan					
3.	Saya sering berbicara kepada orang lain tentang adanya sesuatu yang tidak beres pada perusahaan					
4.	Saya mengkritik praktik dan					

	kebijakan perusahaan dengan orang lain					
5.	Saya mendapati diri saya cenderung ingin mengejek visi misi dan inisiatif dari perusahaan					

KODE : OJ

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Jadwal kerja saya cukup seimbang					
2.	Saya berpendapat bahwa gaji saya sesuai					
3.	Saya berpendapat bahwa pekerjaan saya cukup sesuai					
4.	Secara umum, tunjangan yang saya peroleh cukup adil					
5.	Saya berpendapat bahwa tanggung jawab pekerjaan saya cukup adil					
6.	Atasan saya memastikan bahwa semua kebutuhan karyawan akan mendapat perhatian sebelum mengambil keputusan					
7.	Untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, Atasan saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap					
8.	Atasan saya selalu mengklarifikasi setiap keputusan yang diambil dan menyediakan informasi tambahan jika ada permintaan dari karyawan					

9.	Karyawan diperbolehkan untuk mempertanyakan atau mengajukan keputusan pekerjaan yang dilakukan oleh Atasan saya					
10	Ketika mengambil keputusan yang berkenaan dengan pekerjaan saya, Atasan saya memperlakukan saya dengan baik dan penuh empati					
11.	Ketika mengambil keputusan yang berkenaan dengan pekerjaan saya, Atasan memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat					
12.	Ketika mengambil keputusan yang berkenaan dengan pekerjaan saya, Atasan bertindak dapat dipercaya					
13.	Ketika mengambil keputusan yang berkenaan dengan pekerjaan saya, Atasan menunjukkan perhatian terhadap hak-hak saya selaku karyawan					
14.	Atasan saya mendiskusikan semua implikasi dari keputusan yang diambil berkenaan dengan pekerjaan saya					
15.	Atasan saya menawarkan justifikasi yang sesuai terhadap semua keputusan sehubungan dengan pekerjaan saya					
16.	Ketika mengambil keputusan yang berkenaan dengan pekerjaan saya, Atasan memberikan penjelasan yang					

	masuk akal					
--	------------	--	--	--	--	--

KODE : HP

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pengalaman masa lalu telah mempersiapkan saya untuk masa yang akan datang					
2.	Saya memenuhi tujuan-tujuan yang telah ditetapkan					
3.	Saya bisa memikirkan banyak cara untuk keluar dari sebuah masalah					
4.	Ada banyak cara untuk menyelesaikan masalah					
5.	Saya bisa memikirkan banyak cara untuk mendapatkan hal-hal yang penting dalam hidup					
6.	Disaat orang lain merasa kecewa, saya dapat menemukan cara untuk memecahkan masalah					
7.	Saya sering menemui kekhawatiran dalam diri					

SELESAI

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASINYA

